PERSISTÊNCIA NOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS SOB A LUZ DE UM ENFOQUE REGIONAL E MENOR DESIGUALDADE

Daniel Cirilo Suliano
Analista de Políticas Públicas do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará, Doutorando em Economia (CAEN/UFC).

Vitor Hugo Miro
Analista de Políticas Públicas do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará e Professor da Universidade de Fortaleza (UNIFOR).

RESUMO

Com o objetivo de aperfeiçoar a literatura econômica que discorre sobre os diferenciais de salários relacionados à cor e gênero, este trabalho procura quantificar essas diferenças em termos de atributos produtivos e discriminatórios para duas regiões brasileiras com diferentes graus de desenvolvimento. Uma nova medida de capital humano é proposta, além da inclusão de outras características observadas dos trabalhadores. O período considerado para a análise tem particular importância haja vista as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo na economia brasileira ser algo até então inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares. Três medidas *proxies* para a variável experiência são também usadas já que as bases de dados presentes até então não computam uma pergunta específica para ela. Os resultados sugerem que no Brasil, mesmo no âmbito regional, além de se arcar com uma maior escassez de recursos resultantes de uma formação econômica com desiguais oportunidades, existe também um preço associado à cor.
Palavras Chave: Capital Humano, Educação, Cor, Desigualdade.
Classificação Jel: J16, J31, J71.

ABSTRACT

Aiming to improve the economic literature that discusses the wage differentials related to skin color and gender, this paper attempts to quantify these differences in productive and discriminatory attributes for two Brazilian regions with different degrees of development. It was proposed a new measure of human capital, beyond the inclusion of other observed workers characteristics. The period studied is characterized by economic and social transformations in the Brazilian economy unknown until nowadays in accordance with data from household surveys. Three proxies variables for the experience are also used as the basis of these data do not compute a specific question for this attribute so far. The results suggest that in Brazil, even at the regional level, in addition to afford fewer opportunities as a result of different economics formation, there is also a cost associated with skin color.
Keywords: Human Capital, Education, Skin Color, Inequality.
Jel Classification: J16, J31, J71.

PERSISTÊNCIA NOS DIFERENCIAIS DE RENDIMENTOS SOB A LUZ DE UM ENFOQUE REGIONAL E MENOR DESIGUALDADE

RESUMO

Com o objetivo de aperfeiçoar a literatura econômica que discorre sobre os diferenciais de salários relacionados à cor e gênero, este trabalho procura quantificar essas diferenças em termos de atributos produtivos e discriminatórios para duas regiões brasileiras com diferentes graus de desenvolvimento. Uma nova medida de capital humano é proposta, além da inclusão de outras características observadas dos trabalhadores. O período considerado para a análise tem particular importância haja vista as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo na economia brasileira ser algo até então inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares. Três medidas *proxies* para a variável experiência são também usadas já que as bases de dados presentes até então não computam uma pergunta específica para ela. Os resultados sugerem que no Brasil, mesmo no âmbito regional, além de se arcar com uma maior escassez de recursos resultantes de uma formação econômica com desiguais oportunidades, existe também um preço associado à cor.

Palavras Chave: Capital Humano, Educação, Cor, Desigualdade.

Classificação Jel: J16, J31, J71.

ABSTRACT

Aiming to improve the economic literature that discusses the wage differentials related to skin color and gender, this paper attempts to quantify these differences in productive and discriminatory attributes for two Brazilian regions with different degrees of development. It was proposed a new measure of human capital, beyond the inclusion of other observed workers characteristics. The period studied is characterized by economic and social transformations in the Brazilian economy unknown until nowadays in accordance with data from household surveys. Three proxies variables for the experience are also used as the basis of these data do not compute a specific question for this attribute so far. The results suggest that in Brazil, even at the regional level, in addition to afford fewer opportunities as a result of different economics formation, there is also a cost associated with skin color.

Keywords: Human Capital, Education, Skin Color, Inequality.

1. INTRODUÇÃO

O estudo da discriminação é um tema abrangente e complexo. No caso da discriminação por gênero, dados disponíveis para países em diferentes fases de desenvolvimento evidenciam que as remunerações no mercado de trabalho para homens e mulheres são diferentes, favorecendo sempre este primeiro grupo. No que tange as raças, Ehrenberg e Smith (2000) observam também diferenças significativas para diversos grupos étnicos e de raça através da compilação de inúmeros estudos sobre o assunto.

No Brasil, vem-se consolidando nas últimas décadas uma literatura referente ao tema da discriminação tanto de gênero como de raça. Calvalieri e Fernandes (1998) e Soares (2000) merecem atenção por procurarem diagnosticar e quantificar o grau de discriminação presente no mercado de trabalho brasileiro. Por sua vez, o estudo de Leme e Wajnman (2001) através de um *"survey"* da literatura internacional e nacional explicitam alguns resultados do grau de discriminação sofrido pelas mulheres na economia americana, assim como na economia brasileira por meio de diferentes bases de dados e formas alternativas de determinação deste grau. Este mesmo trabalho também expõe as limitações das variáveis, tais como educação e experiência, para quantificação dos diferenciais salariais de gênero, além dos diferentes aspectos metodológicos que buscam captar estes efeitos, expondo suas deficiências em termos de mensuração. Giuberti e Menezes-Filho (2005) comparam duas economias com realidades sócio-econômicas distintas, Brasil e Estados Unidos, observando o grau de evolução dos diferenciais de gênero das mesmas ao longo das décadas de 1980 e 1990.

No caso da raça, os estudos no Brasil são ainda incipientes devido às limitações das bases de dados. Por exemplo, a Pnad, Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios, tida como a mais abrangente pesquisa domiciliar no país, somente a partir de 1987[1] computou em seu questionário principal para toda a amostra perguntas referentes à auto-identificação racial dos entrevistados[2].

Assim, dentro desta perspectiva de raça, Soares (2000) parece ser o estudo mais recente que seja referencial sobre o tema. Campante, Crespo e Leite (2004) buscam complementá-lo atentando para formação heterogênea do país e, desta forma, procuram analisar o perfil discriminatório considerando o aspecto regional. Além disto, conferem uma nova roupagem nas variáveis que interferem no processo de acumulação de capital humano, tendo em conta o forte mecanismo de transmissão intergeracional de educação no Brasil.

Este trabalho irá procurar se inserir nesta literatura dando uma contribuição marginal por diversas frontes. O primeiro e importante aspecto a ser ressaltado aqui é que a discriminação possui origens e reflexos que vão além do campo da análise econômica por envolver razões de ordem sociais, culturais e psicológicas constituindo-se, portanto, objeto de diferentes áreas do conhecimento.

Desta forma, este trabalho não trata exatamente de discriminação, já que é um tema amplo, limitando-se apenas à investigação dos efeitos desta sobre a desigualdade nos rendimentos do trabalho. Assim, considera-se como possível mensurar os efeitos da discriminação no mercado de trabalho, representando um tema instigante sob a fundamentação microeconômica.

Portanto, do ponto de vista estritamente econômico, o termo discriminação pode ser designado ao fato de bens idênticos terem preços diferenciados, isto é, trabalhadores com a mesma produtividade em um senso físico ou material, serem tratados de formas desiguais com base em alguma característica observável, como, por exemplo, a raça ou o gênero [Crespo (2003)]. A desigualdade neste sentido consiste em um forte indício de injustiça social, pois resulta em condições sociais e econômicas que não provêm de mérito ou esforço, mas puramente de discriminação.

Entretanto, os rendimentos desiguais podem ser resultantes de fenômenos tanto dentro como fora do mercado de trabalho (no que tange as condições de acesso à educação e a outros recursos, por exemplo). Como isso ocorre? Basicamente, as disparidades de rendimentos do trabalho podem também ser reflexos de diferenças de produtividade ou segmentação ou, como dito acima, de componentes puramente discriminatórios mesmo. No caso das diferenças de produtividade, é bem provável que trabalhadores com maior acúmulo de capital humano sejam mais bem remunerados, de forma que o mercado de trabalho apenas expõe estes diferenciais de dotação. De outra parte, um componente dito

[1] Nos anos de 1982 e 1986 os questionários da Pnad também incluíram perguntas referentes à raça das pessoas.
[2] Apesar disso, Castro (1980) já inicia o debate sobre o tema abordando a origem escravocrata e colonial do país.

discriminatório pode ser resultante de trabalhadores que apesar de apresentarem características similares, estão em segmentos distintos no mercado de trabalho.

Por fim, e mais importante, o mercado de trabalho pode ser um *lócus* gerador de desigualdade se existir diferenciais de remuneração para os mesmos indivíduos com a mesma dotação de capital humano, inseridos no mesmo setor de atividade, tendo a mesma ocupação, sendo ainda da mesma região e dentre outras características similares. Assim, o mercado remunera de forma diferenciada trabalhadores iguais pelo simples fato de serem de sexo distinto e/ou cor/raça diferentes.

Por convenção, e como já consagrado na literatura, a presente análise irá tomar como categoria de referência para critério de discriminação os homens brancos. Neste sentido, os possíveis grupos candidatos a serem discriminados serão dados pelas mulheres brancas, homens negros e mulheres negras. Adicionalmente, optou-se pela exclusão dos amarelos e índios, devido a algumas de suas particularidades, como, por exemplo, baixa representatividade na amostra, além de inserir os pardos dentro da categoria dos negros. Essa abordagem se deve a alguns fatos estilizados da nossa formação econômica. Em primeiro lugar, a herança escravocrata e patriarcal de nossa sociedade infelizmente ainda persiste nos dias atuais, não obstante os diversos avanços alcançados no que tange a igualdade de todos os cidadãos, independentemente de sexo, cor, religião, etc[3]. Em segundo lugar, apesar de em menor grau, os pardos, assim como os negros, estão dentro dos estratos de renda mais inferiores, o que nos leva a crer serem de um grupo de estrutura social semelhante.

Vale ressaltar que a análise aqui realizada possui como foco o mercado de trabalho em um sentido regional levando em consideração a forte heterogeneidade da estrutura da economia brasileira, bem como sua dinâmica geográfica e setorial. Dentro deste contexto, foram feitas algumas inovações em relação às pesquisas recentes. Enquanto Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005) focalizam as regiões metropolitanas de São Paulo e Salvador e Cacciamali e Hirata (2005) os Estados da Bahia e São Paulo, aqui a base de comparação regional serão as regiões Nordeste e Sudeste[4]. Isso porque acreditamos que as duas regiões polarizam melhor as diferentes fases de desenvolvimento e formação social do país: Sudeste por ser o grande centro dinâmico da economia nacional sendo, portanto, a região mais desenvolvida, e o Nordeste por se apresentar como a região economicamente desfavorável em termos de indicadores econômicos e sociais.

Adicionalmente, utilizou-se para o estudo um período intrínseco da economia brasileira caracterizado por extraordinários acontecimentos em termos de queda nos níveis de pobreza, extrema pobreza e desigualdade e ainda acompanhados por uma sustentada estabilidade econômica. Para a composição do capital humano, foi usada uma nova medida como formar de delimitar melhor os efeitos produtivos que, a princípio, poderiam ser enganosamente atribuídos a efeitos discriminatórios.

Além desta introdução e das considerações finais, este trabalho apresenta mais três seções. Na próxima seção será feito um preâmbulo histórico de estudos mais recentes juntamente com a idéia de uma nova abordagem teórica. A seção seguinte é dividida em mais duas: a primeira dá um aparato geral da base de dados e um indicativo dos primeiros diferenciais de salários que possam existir entre gênero/raça no Brasil do ponto de vista regional. Em seguida, especifica-se a metodologia empregada por meio de uma equação de salários minceriana e do procedimento de dois estágios de Heckman como forma de corrigir algum viés de seleção amostral. A partir disso, a seção seguinte é novamente dividida em mais duas: em ambas é obtido o diferencial de salários com o uso da decomposição de Blinder-Oaxaca comparando-se a categoria base (homens brancos) com as demais. Neste primeiro exercício são empregados apenas os atributos ligados a fatores produtivos dos trabalhadores decompondo os diferenciais salariais em termos de características, dadas pelo capital humano, e coeficientes, associados a fatores discriminatórios. Na sub-seção seguinte o mesmo exercício é repetido, só que agora incluindo outras características observadas dos trabalhadores.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO E NOVA ABORDAGEM TEÓRICA

Foram utilizados os dados empilhados *(pooling)* da Pnad dos anos de 2001 a 2007. A escolha destes anos é condizente com os estudos recentes sobre discriminação e também ligados à conjuntura macro e microeconômica brasileira.

---

[3] Ver Artigo 5º da Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988.

[4] Campante, Crespo e Leite (2004) também utilizam as duas regiões como base comparativa.

De fato, no caso dos estudos envolvendo discriminação, Soares (2000) aborda exaustivamente as bases de dados da Pnad de 1987 a 1998. Matos e Machado (2006) fazem também uso da Pnad a partir de 1987 e estendem seu horizonte de tempo até 2001. Por sua vez, Campante, Crespo e Leite (2004) valendo-se do suplemento referente a variáveis que envolvem a formação de capital humano do indivíduo, tais como educação do pai e da mãe, usam como fonte o suplemento da Pnad de 1996. Com uma base mais recente, Cacciamali e Hirata (2005) exploram a Pnad de 2002.

Este trabalho procura conjugar duas fórmulas. Dando continuidade aos trabalhos anteriores, explora em forma de *pooling* uma faixa de tempo da Pnad ainda pouco utilizada neste rol de pesquisas. Além disso, esse mesmo período é caracterizado por uma conjuntura macroeconômica favorável em virtude da estabilidade de preços e bom desempenho em termos de crescimento econômico, eliminando quaisquer fatores exógenos que poderiam afetar o processo produtivo. Mesmo com a disponibilidade dos dados, a eventual crise financeira internacional no ano de 2008 não acarreta um cenário compatível com os demais anos (daí a opção de não incluir esse ano na amostra).

Além disso, conforme argumentado por Barros *et al.* (2010), o período 2001-2007 se caracterizou por extraordinários acontecimentos no país em termos de queda acentuada nos níveis de pobreza, extrema pobreza, redução na desigualdade e melhorias na renda não derivadas do trabalho e derivadas do trabalho (este último em conseqüência da expansão educacional ocorrida nos últimos anos).

Outros fatores de significativa importância na queda do diferencial de renda do trabalho estão os ligados a cor/raça e sexo dos trabalhadores que são comumente referendados na literatura como decorrentes da discriminação. Barros *et al.* (2010) mostram a importância do diferencial de renda do trabalho tanto entre brancos e negros como entre homens e mulheres ao longo de 2001-2007.

Dentro desta perspectiva, o mercado de trabalho acaba como sendo um *lócus* que revela e ao mesmo tempo age como um gerador de desigualdade. Neste primeiro plano, os diferenciais de rendimentos se dão em decorrência das diferenças de produtividade dos trabalhadores como, por exemplo, diferenças entre acúmulo de capital humano. Por outro lado, ao remunerar de maneira distinta trabalhadores com o mesmo nível de produtividade ou acúmulo de capital humano o mercado de trabalho pode acabar exacerbando a iniqüidade social ao gerar mais desigualdade.

Neste sentido, de forma a dirimir este segundo problema e reduzir ao máximo as imperfeições do mercado do trabalho foram feitas aqui tentativas de mensurar melhor os efeitos resultantes de fatores produtivos através de uma nova medida de capital humano. Como se sabe, para os atributos produtivos, conforme ressaltado por Barros, Franco e Mendonça (2007b), a construção do capital humano se dá basicamente através da inclusão das variáveis escolaridade e experiência no mercado de trabalho. Por sua vez, Barros, Franco e Mendonça (2007a) também atentam para o fato de que nem todos os postos de trabalho são igualmente produtivos e, portanto, para se comparar a produtividade intrínseca de dois trabalhadores, é necessário comparar os desempenhos de cada um num mesmo posto de trabalho. De fato, existe uma forte hipótese de relação direta entre estabilidade na ocupação e rendimentos do trabalhador de forma que maiores ganhos de aprendizagem, investimentos na formação e treinamento por parte das empresas, por serem indissolúveis do trabalhador que ocupa determinada função, acaba elevando seu grau de capital humano através do seu tempo de permanência no mesmo trabalho. Dentro desta ótica, apresenta-se aqui uma inovação em relação às pesquisas anteriores. No cômputo das variáveis que formam o capital humano, foi acrescida a variável tempo de permanência no mesmo emprego.

Outra novidade aqui apresentada será em relação a variável experiência. Dentro da literatura econômica, observa-se pelo menos três medidas *proxy* para a construção da variável experiência, já que os questionários das pesquisas domiciliares brasileiras não reportam tal pergunta diretamente ao entrevistado. A mais comumente usada segue a abordagem de Heckman, Tobias e Vytlacil (2000), segundo a qual a idade é subtraída dos anos de estudo e dos anos pré-escolares (experiência = idade – escolaridade – 6). Outra medida *proxy* para experiência seria também através da construção de uma variável que subtrai a idade que a pessoa começou a trabalhar da idade do indivíduo. Por fim, a própria idade dos indivíduos em alguns estudos é usada como medida *proxy* para experiência.

Nas três medidas de mensuração da experiência potencial existem problemas no que diz respeito a experiência efetiva das pessoas. Por exemplo, no caso dos trabalhadores com diferentes características demográficas e formas distintas de ocupação apresentarem ocorrências de desemprego diferenciadas, essa

primeira medida de experiência potencial apresentada estaria superestimando as medidas efetivas de experiência. Para os homens, as mudanças conjunturais ocorridas a partir da década de 1970 exacerbaram a incidência e a duração do desemprego assim como diferentes formas de inserção ocupacional agiram conjuntamente para agravar mais ainda o viés da variável construída. No caso da segunda medida, a possibilidade de desemprego por parte de alguns trabalhadores também tende a superestimar a *proxy* construída. Além disso, o cálculo da medida de experiência a partir da idade das mulheres pode não refletir sua experiência no mercado de trabalho, devido suas decisões de fecundidade e formação familiar [Leme e Wajnman (2001)]. Neste sentido, a inclusão da variável tempo de permanência no mesmo emprego seria também uma forma de dirimir o problema relativo à variável experiência[5].

3. DESCRIÇAO DOS DADOS E MODELO ECONOMÉTRICO

3.1 – BASE DE DADOS

Neste trabalho, conforme já argumentado, o mercado de trabalho passa a ser o ambiente ideal que ao mesmo tempo revela e gera desigualdades.

Partindo-se da base de dados da Pnad, sabe-se que sua amostragem é extensa e heterogênea. Neste sentido, foram feitas algumas filtragens na amostra como tentativa de captar da melhor forma possível, mesmo com as diversas limitações, os efeitos reveladores da desigualdade, através de medidas de produtividade e outras características observadas, e os efeitos geradores de desigualdade, através de possíveis efeitos discriminatórios. Assim, optou-se, em primeiro lugar, por incluir somente os trabalhadores economicamente ativos, sejam ocupados ou desocupados. No caso dos desocupados, como será visto a seguir, sua importância se dá em decorrência do viés de seleção amostral e do implícito salário de reserva destes trabalhadores.

Em segundo lugar, procurou-se incluir trabalhadores que não estivessem estudando ou mesmo os aposentados, selecionando ao máximo possível apenas os que estivessem somente em atividade. Para tanto, a idade mínima de corte foi de 24 anos e a idade máxima de 57 anos. Além disso, optou-se também pela exclusão de trabalhadores que se declararam na ocupação serem da produção para o próprio consumo e na construção para o próprio uso já que atividades deste fim apresentam características distintas das demais em termos de produtividade e a fatores associados a componentes discriminatórios[6]. Ainda dentro dos trabalhadores ocupados, foram também excluídos aqueles sem remuneração por corresponderem a um contingente de subocupados em atividades de baixa produtividade.

Feita essas ressalvas, algumas estatísticas descritivas a seguir irá apresentar alguns indicadores a partir de um quadro comparativo entre as diferentes categorias de sexo e raça no âmbito do mercado de trabalho regional brasileiro. Na tabela 1 é feita uma primeira análise comparativa a partir do salário/hora de cada categoria para as regiões Nordeste e Sudeste com o objetivo inicial de obter algum grau de diferenciação entre elas. O valor monetário dos salários foi deflacionado pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mesma instituição responsável pela Pnad. A opção pelo salário hora em detrimento ao salário médio mensal deve-se exclusivamente as diferenças de jornada de trabalho entre os sexos já que existe a possibilidade de algumas mulheres apresentarem jornada de trabalho inferior aos dos homens de forma que a primeira métrica possa refletir melhor aspectos produtivos ou discriminatórios.

Tabela 1 - Comparação do Salário/Hora - Média (2001-2007) - Nordeste/Sudeste

	Região Nordeste	
Categorias	2001-2007	Percentual em relação aos Homens Brancos
Homens Brancos	3.8085	-
Mulheres Brancas	3.5988	94.49*%
Homens Negros	2.2388	58.78%
Mulheres Negras	2.0831	54.70%
	Região Sudeste	

[5] Giuberti e Menezes-Filho (2005) apresentam tentativa parecida a partir da inclusão da variável número de meses no emprego atual.

[6] Na verdade, em ocupações desse tipo não tem sentido falar em discriminação.

Categorias	2001-2007	Percentual em relação aos Homens Brancos
Homens Brancos	5.9793	-
Mulheres Brancas	4.7859	80.04%
Homens Negros	3.4670	57.98%
Mulheres Negras	2.8612	47.85%

Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da Pnad.

* O teste de diferença de média mostrou não haver qualquer diferença entre as médias amostrais. Nos demais casos, o teste mostrou haver diferença de média entre homens brancos e as outras categorias.

A partir desses dados, pode-se observar que as mulheres brancas apresentam, em média, um diferencial salarial pouco abaixo dos homens brancos, principalmente no Nordeste. Diferentemente, homens negros e mulheres negras apresentam percentuais bem abaixo, chegando as mulheres negras no Sudeste a ganharem apenas 48% dos salários dos homens brancos. Conforme já prescrito, não se pode afirmar que tais diferenças salariais são resultantes de diferenças de capital humano entre as categorias ou mesmo de outras características observadas tais como diferentes ramos de atividade ou ocupação onde os trabalhadores estão inseridos ou, ainda, decorrentes de discriminação do sexo ou cor dos indivíduos. Além disso, estatisticamente falando, com exceção das mulheres brancas do Nordeste, o teste de diferença de média mostrou que tais diferenças existem, podendo ser, conforme argumentado, resultante de quaisquer desses fatores.

Por sua vez, sendo o capital humano fator chave na determinação dos diferenciais salariais dos trabalhadores, a tabela 2 a seguir apresenta, para cada categoria e região analisada, a média das variáveis que fazem parte de seu cômputo geral como forma de observar se tais diferenças salariais podem ser apenas resultantes dos determinantes intrínsecos da produtividade dos trabalhadores considerando suas diferenças de dotações de acúmulo de capital.

Tabela 2 - Composição do Capital Humano - Médias (2001-2007) - Nordeste/Sudeste

			Nordeste		
Categorias	Anos de Estudo	*Proxy* Experiência 1	*Proxy* Experiência 2	*Proxy* Experiência 3	Permanência
Homens Brancos	6.78	25.15	24.13	37.93	8.63
Mulheres Brancas	9.04	22.47	21.26	37.51	7.21
Homens Negros	5.10	26.53	24.67	37.63	8.53
Mulheres Negras	7.05	24.40	22.56	37.45	6.87
			Sudeste		
Categorias	Anos de Estudo	*Proxy* Experiência 1	*Proxy* Experiência 2	*Proxy* Experiência 3	Permanência
Homens Brancos	8.37	24.32	24.72	38.69	7.92
Mulheres Brancas	9.46	22.77	22.58	38.23	6.44
Homens Negros	6.44	25.50	24.67	37.95	6.79
Mulheres Negras	7.35	24.62	23.36	37.97	5.57

Fonte: Cálculo pelos autores a partir dos dados da Pnad.

De acordo com a tabela 2, em termos de anos de estudo, o Sudeste, região economicamente mais favorável, leva vantagem em relação ao Nordeste. Quando se observa as categorias, as mulheres brancas, em ambas as regiões, são as que apresentam maior média de escolaridade enquanto que os homens negros são os que apresentam a menor média. Essa é uma primeira observação válida: um dos atributos mais importante na formação de capital humano apresenta uma média superior em favor das mulheres brancas em relação a todas as demais categorias, inclusive a categoria de referência (homens brancos). No caso do Nordeste, a média de anos de estudo das mulheres negras são também superiores que a dos homens (brancos e negros).

Em termos intra-regional, é possível também observar pela tabela anterior que para quase todas as variáveis *proxy* da experiência os homens apresentam valores médios ligeiramente superiores as mulheres. No caso da primeira variável, construída a partir da subtração dos anos de estudos das pessoas, os homens negros levam uma leve vantagem por apresentarem a menor média de escolaridade. Situação semelhante acontece no caso da segunda *proxy* para experiência, construída a partir da idade em que a pessoa começou a trabalhar, tendo em vista que por adentrarem mais precocemente no mercado de trabalho, os homens também apresentam uma leve vantagem na média dessa variável. Já na *proxy* 3 da

experiência, construída somente em função da idade dos trabalhadores, as médias para cada categoria dentro de cada região apresentam medidas quase que equivalentes.

Por fim, observa-se a importância da inclusão da variável tempo de permanência no mesmo emprego refletindo diferenças de atributos produtivos entre as categorias, na medida em que os homens brancos dominam, ao longo de a toda série, as maiores médias. Interessante também observar que as médias para todas as categorias no Sudeste são menores que para o Nordeste contrabalançando a média dos anos de escolaridade, onde ocorre o inverso.

3.2 – ESPECIFICAÇÃO ECONOMÉTRICA

O método de decomposição de Blinder-Oaxaca possui méritos pela capacidade de decompor a desigualdade de rendimentos em um montante referido à discriminação e outro montante à desigualdade de dotações. Para tal, nosso primeiro passo será a estimação de uma equação de salários com base nos critérios de Mincer (1974) e, a partir disso, separar os rendimentos decorrentes de atributos produtivos e discriminatórios. De forma geral, a equação de salários apresenta a seguinte estrutura:

$$\ln w_i = \beta' x_i + \varepsilon_i \qquad (01)$$

onde *w* é o salário real horário, *x* um conjunto de variáveis explicativas que representam o capital humano e outras características observadas dos trabalhadores e ε um termo de erro dado por características não observadas.

Para o salário real horário, sua construção se deu a partir da divisão do rendimento do trabalho principal por quatro tendo como produto o rendimento semanal do trabalho. A este último resultado dividiu-se pelo número de horas trabalhadas por semana obtendo-se, a partir de então, o salário real horário a preços constantes de 2008 com base no INPC.

Assim, neste primeiro exercício, em que se considera apenas o capital humano como variável explicativa, além da medida de escolaridade e o uso de diferentes *proxies* de experiência, será computada também o tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho. Ressalte-se que as três medidas *proxy* de experiência serão usadas como tentativa de captar da melhor forma possível a experiência efetiva dos trabalhadores. A tabela 3 abaixo apresenta as variáveis explicativas usadas no primeiro exercício para estimação da equação de salários.

Tabela 3 - Variáveis Explicativas da Equação de Salários apenas com Capital Humano

Variáveis Explicativas	Descrição das Variáveis	Variáveis Explicativas	Descrição das Variáveis
esc	anos de estudos do trabalhador	exp^2	experiência ao quadrado
proxy experiência 1	idade - anos de estudo - 6 (anos pré-escolares)	*esc×exp*	interação entre escolaridade e experiência
proxy experiência 2	idade - idade que começou a trabalhar	*perm*	tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho
proxy experiência 3	idade da pessoa	$perm^2$	tempo de permanência do indivíduo no mesmo trabalho ao quadrado

Fonte: Construção pelos autores.

Conforme se pode observar na tabela anterior, existe um termo quadrático tanto para a variável experiência como para a variável permanência assim como uma interação entre a variável educação e experiência [ver Wooldridge (2002)].

Por sua vez, a inclusão de controles adicionais se deu através de variáveis *dummies* para cada característica observada a mais dos trabalhadores. Portanto, a interpretação do coeficiente δ_i de um controle *i* qualquer é dada da seguinte forma: δ_i é a diferença no logaritmo do salário real horário entre o grupo de tratamento e o grupo base, dado o mesmo nível de capital humano e as mesmas características não observadas (o mesmo termo de erro ε). Por exemplo, se $\delta_{formal} > 0$, então, para o mesmo nível de capital humano e características não observadas, os trabalhadores do setor formal ganham, em média, mais que os trabalhadores do setor informal. Em termos de expectativas, assumindo a hipótese de média condicional zero para o erro, $E\left(\varepsilon \middle| controle_i, capital\ humano\right) = 0$; logo, para um controle *i* qualquer, tem-se:

$$\delta = E\left(\ln(w)\middle|controle_i = 1, capital\ humano\right) - E\left(\ln(w)\middle|controle_i = 0, capital\ humano\right) \quad (02)$$

No caso, o nível de capital humano é o mesmo em ambas as expectativas, dando-se a diferença somente em termos do controle *i*. Assim, é importante destacar que o controle *i* eleva em um montante fixo a diferença salarial, não dependendo essa diferença do nível de capital humano. A tabela 4 abaixo resume estes controles adicionais que serão usados.

Tabela 4 - Controles Adicionais da Equação de Salários

Variáveis Explicativas	Descrição das Variáveis	Variáveis Explicativas	Descrição das Variáveis
formal	se o indivíduo contribuiu para instituto de previdência em qualquer trabalho (*formal* = 1 e trabalhador informal = 0).	*terciario*	trabalhador do setor industrial (*terciario* =1 e primário/secundário = 0)
sind	se o trabalhador é sindicalizado (*sind* = 1 e trabalhador não sindicalizado = 0)	*empregador*	posição na ocupação no trabalho principal (*empregador* = 1 e demais ocupações = 0).
urbmet	indivíduo da região urbana metropolitana (*urbmet* = 1 e rural = 0).	*chefdom*	chefe de domicílio (*chefdom* = 1 e demais membros = 0)
urbnaomet	indivíduo da região urbana não metropolitana (*urbnaomet* = 1 e rural = 0)		

Fonte: Construção pelos autores.

A partir de então, segue-se a estimação de uma equação *minceriana* para cada um dos grupos considerados na análise de diferenciação salarial. Em Oaxaca (1973), é estudado o caso da desigualdade entre homens e mulheres, mas a idéia básica do modelo também pode ser estendida para a comparação inter-racial, como é feito em Blinder (1973).

De maneira geral, pode-se definir dois grupos: *A* e *B*. Estes grupos podem ser dados por homens e mulheres, brancos e negros, ou grupos compostos pelas duas características como é realizado no presente trabalho.

O emprego do método de decomposição de Blinder-Oaxaca exige a definição e estimação da equação de rendimentos para cada um dos grupos. Assim, definimos equações mincerianas para cada um dos grupos da seguinte forma:

$$W_A = E(X_A)'\beta_A \quad (03)$$

$$W_B = E(X_B)'\beta_B \quad (04)$$

Considerando o diferencial de salários como sendo a diferença da média salarial dos grupos considerados, pode-se especificar a seguinte equação para o diferencial:

$$\Delta W = E(X_A)'\beta_A - E(X_B)'\beta_B \quad (05)$$

A partir desta expressão, o próximo passo é decompor o diferencial de salários em uma parte atribuída as características das pessoas, como capital humano, e outra atribuída à discriminação no mercado de trabalho, representada por fatores não-explicados diretamente pelo modelo.

Para realizar a decomposição, aplica-se o artifício de somar e subtrair na expressão (05) o seguinte termo: $E(X_B)'\beta_A$. Assim, podemos obter:

$$\Delta W = \left[E(X_A)' - E(X_B)'\right]\beta_B + E(X_A)'\left[\beta_A - \beta_B\right] \quad (06)$$

Essa expressão decompõe a diferença de rendimentos em dois termos (decomposição "*two-fold*"). O primeiro é atribuído às características observadas dos dois grupos, também referenciada como "*efeito dotação*". Neste caso, o coeficiente de *B* é mantido fixo e avalia-se o diferencial em função das características observadas da seguinte maneira:

$$\left[E(X_A) - E(X_B)\right]'\beta_B \quad (07)$$

Assim, teríamos uma medida da mudança esperada nos rendimentos do grupo *B*, se esse grupo possui as mesmas características do grupo *A*.

Já o segundo termo mantém fixas as características de um determinado grupo *(B)* e atribui a diferença aos coeficientes da seguinte forma:

$$E(X_B)'\left[\beta_A - \beta_B\right] \quad (08)$$

Este componente define a discriminação como sendo a diferenciação na forma de remunerar agentes igualmente produtivos, onde coeficientes diferentes implicam em diferentes formas de remunerar as características de cada grupo.

Convém ainda ressaltar que um problema comum na análise de mercado de trabalho é que os salários são observados apenas para os participantes da força de trabalho, ou seja, os ocupados. Assim, a seleção apenas destes indivíduos na amostra pode resultar na ocorrência de um viés de seleção. Isso porque existem indivíduos que possuem implícito um salário de reserva abaixo do qual não estariam dispostos a ingressar no mercado de trabalho caso o salário ofertado seja menor. Uma forma de corrigir este problema é através da incorporação dos desocupados na amostra e a utilização do procedimento proposto por Heckman (1979) na estimação.

O procedimento de Heckman consiste em uma estimação em dois estágios da seguinte forma:

i) Estimação de um modelo Probit para a participação no mercado de trabalho, a partir da qual se pode obter a razão inversa de Mills para cada observação;

ii) Estimação por mínimos quadrados de uma equação de rendimentos (*à la* Mincer) que inclua como regressor adicional a razão inversa de Mills (dado por um coeficiente designado por *lambda*).

4. DECOMPOSIÇAO DO DIFERENCIAL DE RENDIMENTOS

4.1 - CAPITAL HUMANO

No anexo 1 deste trabalho encontram-se as estimações das equações de salários para as regiões Nordeste e Sudeste. Como foram usadas três medidas *proxy* de experiência, existem três equações estimadas para cada categoria: homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras totalizando um total de doze equações para o Nordeste e doze equações para o Sudeste.

A tabela 8 do referido anexo apresenta as estimações correspondentes à região Nordeste, enquanto que a tabela 9 as estimações referentes à região Sudeste. Os resultados apresentados mostram a significância de quase todas as variáveis explicativas em todos os modelos nas duas regiões.

Por sua vez, na tabela 5 a seguir são apresentados os resultados correspondentes ao diferencial de salários estimado de acordo com o método de Blinder-Oaxaca tendo apenas como controle o nível de capital humano dos trabalhadores. Logo, nestas primeiras estimações a decomposição do diferencial de salários considera apenas os chamados atributos produtivos: educação, experiência e tempo de permanência no mesmo emprego. Assim, a tabela apresenta para cada um dos grupos de sexo/cor os diferenciais do logaritmo do salário/hora tomando como categoria base o salário dos homens brancos separando os diferenciais em termos de característica e em termos de coeficientes (que corresponderiam a efeitos discriminatórios).

Tabela 5 - Decomposição da Diferença de Rendimentos Apenas com Capital Humano

	Nordeste								
	Categorias								
	Mulheres Brancas			Homens Negros			Mulheres Negras		
Decomposição	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
Diferença em logaritmo do salário médio hora									
Características	0.3543	0.3320	0.3471	-0.2890	-0.2870	-0.2877	0.0115	-0.0061	0.0072
Coeficientes	-0.1679	-0.1377	-0.1613	-0.0095	-0.0101	-0.0045	-0.2365	-0.1951	-0.2288
Diferenças Considerando Características									
escolaridade	0.4948	0.3626	0.2670	-0.3664	-0.2685	-0.1977	0.0646	0.0474	0.0349
proxy experiência 1	-0.1285	-	-	0.0870	-	-	-0.0236	-	-
proxy experiência 2	-	-0.0118	-	-	-0.0078	-	-	-0.0144	-
proxy experiência 3	-	-	0.0918	-	-	-0.0808	-	-	0.0010
permanência	-0.0120	-0.0187	-0.0117	-0.0096	-0.0107	-0.0093	-0.0295	-0.0391	-0.0287
Diferenças Considerando Coeficientes									
constante	-0.3195	-0.1363	-0.1661	0.3978	0.2914	0.1245	0.1285	0.2037	0.1183
escolaridade	0.2555	0.1366	0.2970	-0.2215	-0.2025	-0.1742	-0.1324	-0.1792	0.0313
proxy experiência 1	0.0605	-	-	-0.0992	-	-	-0.0974	-	-

proxy experiência 2	-	-0.4551	-	-	0.0008	-	-	-0.0615	-
proxy experiência 3	-	-	-0.1312	-	-	0.1384	-	-	-0.2389
permanência	-0.1645	-0.1542	-0.1610	-0.0866	-0.0999	-0.0931	-0.1352	-0.1580	-0.1395
	Sudeste								
	Categorias								
	Mulheres Brancas			Homens Negros			Mulheres Negras		
Decomposição	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
Diferença em logaritmo do salário médio hora									
Características	0.1224	0.0978	0.1133	-0.2855	-0.2826	-0.2846	-0.1797	-0.1978	-0.1833
Coeficientes	-0.3073	-0.2764	-0.2959	-0.1283	-0.1269	-0.1258	-0.4005	-0.3696	-0.3900
Diferenças Considerando Características									
escolaridade	0.2214	0.1588	0.1211	-0.3868	-0.2773	-0.2115	-0.2022	-0.1450	-0.1106
proxy experiência 1	-0.0765	-	-	0.1223	-	-	0.0626	-	-
proxy experiência 2	-	-0.0332	-	-	0.0208	-	-	-0.0033	-
proxy experiência 3	-	-	0.0148	-	-	-0.0516	-	-	-0.0322
permanência	-0.0225	-0.0278	-0.0226	-0.0210	-0.0261	-0.0215	-0.0400	-0.0495	-0.0405
Diferenças Considerando Coeficientes									
constante	-0.4730	-0.2797	-0.2613	0.4591	0.3285	0.2166	0.1432	0.2002	0.2891
escolaridade	0.1943	0.1090	0.2611	-0.3446	-0.3105	-0.2388	-0.2873	-0.3171	-0.1845
proxy experiência 1	-0.0501	-	-	-0.2434	-	-	-0.2524	-	-
proxy experiência 2	-	-0.1269	-	-	-0.1310	-	-	-0.2355	-
proxy experiência 3	-	-	-0.3160	-	-	-0.0974	-	-	-0.4815
permanência	0.0215	0.0212	0.0203	0.0006	-0.0139	-0.0062	-0.0040	-0.0172	-0.0131

Fonte: Cálculos pelos autores.

Os resultados dessas decomposições mostram que existem determinadas particularidades em termos de diferenças salariais nas duas regiões entre os diferentes grupos considerando apenas atributos de capital humano. Em termos de semelhanças, tem-se o caso dos homens negros confirmando a diferença salarial entre eles e os homens brancos pendendo sempre em favor dos últimos. No caso das mulheres brancas no Nordeste, diferentemente de todos os demais casos, o diferencial salarial pende a seu favor. Todos esses resultados confirmam o teste de diferença de média em relação ao salário hora médio feito anteriormente (ver tabela 1).

Dessa forma, se os salários fossem determinados com base apenas nas características de cada categoria haveria algum grau de diferenciação salarial a favor de alguma dependendo de qual atributo está se considerando. De certo modo, a inclusão da variável permanência surte algum efeito na medida em que exibe diferenças de salários entre os homens brancos e as demais categorias. Tais diferenças não ocorrem apenas entre os homens brancos e negros do Nordeste, mas também entre os homens brancos e as mulheres, principalmente no Sudeste, onde as diferenças são mais expressivas. O caso das mulheres negras no Sudeste são os de maior magnitude. Assim, se apenas a permanência fosse determinante para o salário, as mulheres negras do Sudeste ganhariam até 4,95% a menos que os homens brancos. Para o Nordeste, a mulheres negras chegariam a ganhar até 3,91% a menos.

No caso das medidas *proxy* de experiência, em quase todas as categorias, dependendo da medida que se usa, ocorre inversão de sinal e grau de magnitude, pelo menos quando se considera a decomposição em termos de características. Por sua vez, no que tange a variável educação, há uma clara obediência no grau de regularidade para determinação do diferencial salarial. Ou seja, os resultados parecem corroborar a diferença média de anos de estudos entre as categorias. No caso do Nordeste, a escolaridade acaba favorecendo as mulheres brancas e negras e não favorecendo os homens negros quando comparado com os homens brancos. Para o Sudeste, o diferencial salarial acaba favorecendo as mulheres brancas, onde elas também levam vantagem em termos de média de anos de estudo. Assim, se

apenas a educação determinasse o salário, as mulheres brancas do Nordeste ganhariam até 49,48% a mais que os homens brancos (no Sudeste seria de até 22,14% a mais). Para as mulheres negras o diferencial seria de até 6,46% a mais no Nordeste e 20,22% a menos no Sudeste. Os resultados para os homens negros são muito parecidos para ambas as regiões chegando até 38,68% a menos no Sudeste.

Em termos de coeficientes, fator associado ao componente discriminatório, a explicação para o diferencial de rendimentos na variável permanência fica mais evidente na região Nordeste (no Sudeste os resultados são menos expressivos). De fato, as mulheres brancas no Nordeste com o mesmo tempo de permanência no mesmo emprego que os homens brancos chegariam a ganhar 16,45% a menos. As mulheres negras, por sua vez, ganham até 15,8% a menos e os homens negros 10% a menos.

No caso das medidas *proxy* de experiência, o Sudeste apresenta um maior grau de regularidade (no Nordeste essa regularidade ocorre apenas entre as mulheres negras). Para a medida *proxy* 3 de experiência, que corresponde a idade dos trabalhadores, observa-se que as mulheres brancas e as mulheres negras no Sudeste ganhariam, respectivamente, até 31,6% e 48,15% a menos que os homens brancos de mesma idade. Os homens negros do Sudeste de mesma idade que os homens brancos ganhariam até 24,34% a menos.

Os resultados para a variável anos de estudo medidas em termos de decomposição dos coeficientes refletem um grau de discriminação em termos de cor na medida em que as mulheres negras e principalmente os homens negros que apresentam graus similares de escolaridade, em ambas as regiões, apresentariam salários em níveis mais baixos. Mulheres negras no Nordeste e no Sudeste com o mesmo grau de instrução que os homens brancos ganhariam até 17,92% e 31,71% a menos que os homens brancos, respectivamente. Para os homens negros os diferenciais são de até 22,15% e 34,46% a menos. Vale ressaltar que as mulheres brancas com os mesmos anos de estudos que os homens brancos em ambas as regiões apresentam resultados a seu favor.

4.2 - CAPITAL HUMANO E OUTRAS CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS

Nesta sub-seção repetiu-se o mesmo procedimento da sub-seção anterior só que agora incluindo as características observadas descritas na tabela 4. Semelhantemente ao anexo 1, o anexo 2 apresenta as estimações realizadas das equações de rendimentos considerando novamente as três medidas *proxy* de experiência para cada uma das quatro categorias de raça e gênero (homens brancos, mulheres brancas, homens negros e mulheres negras). Mais uma vez, tem-se um total de doze equações para o Nordeste e doze equações para o Sudeste.

Conforme já argumentado, nosso intuito é observar se os diferenciais salariais, além dos efeitos da composição do capital humano, são decorrentes de fatores como o setor de atividade no qual os indivíduos estão empregados, seu tipo de ocupação, se a inserção no mercado é formal, se o trabalhador reside na região urbana metropolitana, urbana não metropolitana, ou até mesmo de sua condição na família ou filiação sindical. De acordo com Soares (2000), que realiza exercício semelhante, a inclusão dessas variáveis também tem uma interpretação especial do efeito da inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, a idéia aqui seria captar outros efeitos alocativos como forma de quantificar os diferenciais salariais resultantes desses efeitos, das medidas formadoras de capital humano ou de fatores discriminatórios.

A partir da adição desses controles, nas tabelas 6 e 7 abaixo tem-se as decomposições dos diferenciais salariais em termos de características e coeficientes para cada uma das regiões analisadas e categorias de raça/gênero tendo como comparação os homens brancos.

De certo modo, os resultados mais gerais apresentados anteriormente são ainda mantidos. Apesar de o fosso salarial entre mulheres brancas e homens brancos no Nordeste se reduzir, as primeiras ainda detêm um diferencial salarial a seu favor. Ou seja, somente neste caso, se os salários são estabelecidos com base apenas nas características, as mulheres brancas apresentam ganhos a mais que os homens brancos já que os elementos associados aos coeficientes, que são associados a fatores discriminatórios, não se sobrepujam sobre estes primeiros. Nos demais situações, para ambas as regiões, se somente as características determinassem os salários, estes seriam favoráveis aos homens brancos sendo ainda maior esse diferencial em decorrência de fatores discriminatórios.

Com relação aos controles adicionais, pode-se observar que os diferenciais decorrentes de filiação sindical praticamente não existe, ao que passo que os demais controles, quando se considera uma

região ou outra, determinam algum diferencial salarial a favor ou não dos homens brancos. Por exemplo, para o grau de formalidade, pode-se destacar as mulheres brancas do Nordeste que chegam a ganhar, em média, até 4,29% a mais que os homens brancos. Pode-se ainda observar que a posição na família determina um diferencial a favor dos homens brancos em relação as mulheres, sejam elas brancas ou negras. Ou seja, se os salários fossem determinados somente com base na posição da família, os homens brancos chegariam a ganhar até 7,6% a mais em relação às mulheres brancas do Sudeste. Algum grau de diferenciação em termos da região urbana metropolitana também existe, mas não em termos da região urbana não metropolitana. No entanto, o que se chama mais atenção é o contraste em relação aos setores de atividade e o grau de ocupação quando se confronta homens e mulheres independente da cor. Nas duas regiões, os homens brancos estão tanto em atividades como em ocupações que os favorecem. Por exemplo, quando se considera a ocupação no Nordeste das mulheres negras, tem-se um diferencial de até 3,31% a favor dos homens brancos.

Para as variáveis formadoras de capital humano, observa-se mais uma vez uma não regularidade das medidas *proxy* de experiência já que os diferenciais ora se dão a favor de um grupo ou de outro, assim como também na magnitude de valores. No caso da variável permanência, resultados expressivos ocorrem apenas no Sudeste, principalmente com relação às mulheres negras. Já para os anos de estudo, observa-se que os resultados obtidos anteriormente não se invertem, mas os graus de diferenciação, dependendo da categoria ou região, sofrem mudanças. Aqui cabe destacar o papel crucial desta variável: nas categorias que apresentam maiores graus de escolaridade, como as mulheres brancas nas duas regiões e as mulheres negras no Nordeste, haveria no mercado de trabalho um diferencial a favor destes grupos caso os salários fossem determinados com base apenas neste insumo. Destaque também que esses resultados se repetem quando se considera os diferenciais salariais em termos de coeficientes, com exceção das mulheres negras no Nordeste onde se tem um diferencial salarial a favor dos homens brancos de até 13,96%, mesmo que elas tenham os mesmos anos de estudo que eles.

No caso das demais características, observam-se mais uma vez que os coeficientes referentes a filiação sindical não refletem fatores discriminatórios enquanto que todos os demais, pelo menos em algum grau sim. Os casos mais interessantes parecem ser os setores de atividade e o tipo de ocupação para ambas as regiões. Quando se confronta homens brancos e homens negros, observa-se que não há muita diferença entre este dois grupos o que demonstra não haver componentes discriminatórios entre eles. Por outro lado, no caso de comparação com as mulheres, enquanto a inserção nas ocupações parece não haver diferenças salariais, o ramo de atividade discrimina a favor dos homens. De fato, os homens brancos no Nordeste ganham mais de 3% que as mulheres no mesmo ramo de atividade, sejam elas brancas ou negras, enquanto que no Sudeste eles ganham mais de 2%.

Tabela 6 - Decomposição da Diferença de Rendimentos - Nordeste

Decomposição	Categorias								
	Mulheres Brancas			Homens Negros			Mulheres Negras		
	proxy experiência 1	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
Diferença em logaritmo do salário médio hora									
Características	0.2613	0.2272	0.2563	-0.2719	-0.2681	-0.2713	-0.0638	-0.0892	-0.0659
Coeficientes	-0.2147	-0.1776	-0.2079	-0.0532	-0.0557	-0.0538	-0.2866	-0.2552	-0.2808
Diferenças Considerando Características									
escolaridade	0.4198	0.2894	0.1878	-0.3108	-0.2143	-0.1391	0.0548	0.0378	0.0245
proxy experiência 1	-0.1392	-	-	0.0970	-	-	-0.0239	-	-
proxy experiência 2	-	-0.0310	-	-	0.0082	-	-	-0.0159	-
proxy experiência 3	-	-	0.0849	-	-	-0.0742	-	-	0.0012
permanência	-0.0067	-0.0110	-0.0067	-0.0042	-0.0047	0.0000	-0.0147	-0.0203	-0.0144
formal	0.0404	0.0429	0.0403	-0.0238	-0.0252	-0.0237	-0.0065	-0.0069	-0.0065
filiação sindical	-0.0005	-0.0006	-0.0006	-0.0009	-0.0012	-0.0011	-0.0022	-0.0029	-0.0027

urbana metropolitana	0.0216	0.0242	0.0213	-0.0060	-0.0067	-0.0059	0.0217	0.0243	0.0214
urbana não metropolitana	0.0071	0.0076	0.0070	-0.0072	-0.0078	-0.0071	-0.0020	-0.0022	-0.0020
atividade	-0.0143	-0.0146	-0.0134	0.0063	0.0064	0.0059	-0.0156	-0.0159	-0.0147
ocupação	-0.0196	-0.0200	-0.0194	-0.0217	-0.0221	-0.0215	-0.0325	-0.0331	-0.0322
posição na família	-0.0473	-0.0598	-0.0450	-0.0005	-0.0006	-0.0005	-0.0428	-0.0541	-0.0407
Diferenças Considerando Coeficientes									
constante	-0.2704	-0.1784	-0.2752	0.5601	0.3610	0.2996	0.1704	0.1350	0.0198
escolaridade	0.2458	0.1830	0.4054	-0.2746	-0.2201	-0.1791	-0.1396	-0.1350	0.0970
proxy experiência 1	-0.0023	-	-	-0.2491	-	-	-0.1751	-	-
proxy experiência 2	-	0.0008	-	-	-0.0854	-	-	-0.0934	-
proxy experiência 3	-	-	-0.1468	-	-	-0.0908	-	-	-0.2472
permanência	-0.0396	-0.0318	-0.0399	-0.0248	-0.0356	-0.0247	-0.0282	-0.0346	-0.0330
formal	-0.0359	-0.0393	-0.0342	0.0150	0.0135	0.0143	-0.0129	-0.0155	-0.0121
filiação sindical	0.0192	0.0192	0.0200	0.0009	-0.0001	0.0000	0.0071	0.0062	0.0067
urbana metropolitana	-0.0268	-0.0246	-0.0290	-0.0205	-0.0223	-0.0194	-0.0219	-0.0251	-0.0247
urbana não metropolitana	-0.0559	-0.0536	-0.0576	-0.0189	-0.0207	-0.0174	-0.0365	-0.0369	-0.0371
atividade	-0.0353	-0.0372	-0.0361	0.0014	0.0021	0.0027	-0.0358	-0.0371	-0.0362
ocupação	0.0029	0.0034	0.0027	0.0016	0.0015	0.0015	0.0022	0.0023	0.0022
posição na família	-0.0164	-0.0192	-0.0171	-0.0444	-0.0496	-0.0404	-0.0160	-0.0212	-0.0162

Fonte: Cálculos pelos autores.

Tabela 7 - Decomposição da Diferença de Rendimentos - Sudeste

	Categorias								
	Mulheres Brancas			Homens Negros			Mulheres Negras		
Decomposição	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
Diferença em logaritmo do salário médio hora									
Características	0.0128	-0.0185	0.0045	-0.2931	-0.2893	-0.2920	-0.2887	-0.3110	-0.2913
Coeficientes	-0.1924	-0.1598	-0.1832	-0.1076	-0.1104	-0.1082	-0.2843	-0.2592	-0.2791
Diferenças Considerando Características									
escolaridade	0.1983	0.1430	0.1094	-0.3464	-0.2497	-0.1912	-0.1812	-0.1306	-0.1000
proxy experiência 1	-0.0701	-	-	0.1181	-	-	0.0618	-	-
proxy experiência 2	-	-0.0299	-	-	0.0293	-	-	-0.0457	-
proxy experiência 3	-	-	0.0092	-	-	-0.0359	-	-	-0.0228
permanência	-0.0230	-0.0262	-0.0228	-0.0209	-0.0238	-0.0211	-0.0402	-0.0457	-0.0402
formal	-0.0049	-0.0051	-0.0050	-0.0189	-0.0193	-0.0192	-0.0285	-0.0292	-0.0290
filiação sindical	-0.0041	-0.0042	-0.0042	-0.0035	-0.0036	-0.0036	-0.0111	-0.0114	-0.0113
urbana metropolitana	0.0139	0.0147	0.0136	0.0163	0.0172	0.0159	0.0365	0.0385	0.0356
urbana não metropolitana	0.0014	0.0015	0.0014	-0.0185	-0.0191	-0.0179	-0.0170	-0.0176	-0.0165
atividade	-0.0191	-0.0185	-0.0188	0.0048	0.0047	0.0048	-0.0218	-0.0211	-0.0214
ocupação	-0.0174	-0.0177	-0.0173	-0.0221	-0.0225	-0.0219	-0.0311	-0.0316	-0.0308
posição na família	-0.0623	-0.0760	-0.0611	-0.0019	-0.0024	-0.0019	-0.0561	-0.0683	-0.0550
Diferenças Considerando Coeficientes									

constante	-0.2180	0.0045	-0.1536	0.4775	0.3572	0.2577	0.3506	0.4178	0.3580
escolaridade	0.2235	0.1102	0.2339	-0.3429	-0.3191	-0.2655	-0.2628	-0.3100	-0.2060
proxy experiência 1	0.0546	-	-	-0.2135	-	-	-0.1483	-	-
proxy experiência 2	-	-0.0175	-	-	-0.0968	-	-	-0.1285	-
proxy experiência 3	-	-	-0.0142	-	-	-0.0729	-	-	-0.2069
permanência	0.0098	0.0162	0.0093	-0.0028	-0.0114	-0.0054	-0.0156	-0.0177	-0.0202
formal	-0.0526	-0.0546	-0.0512	0.0150	0.0138	0.0131	-0.0363	-0.0378	-0.0375
filiação sindical	0.0049	0.0062	0.0060	-0.0028	-0.0026	-0.0028	0.0009	0.0022	0.0019
urbana metropolitana	-0.0602	-0.0629	-0.0587	-0.0123	-0.0149	-0.0102	-0.0452	-0.0491	-0.0425
urbana não metropolitana	-0.1082	-0.1104	-0.1068	-0.0088	-0.0100	-0.0065	-0.0743	-0.0751	-0.0708
atividade	-0.0221	-0.0237	-0.0231	0.0029	0.0034	0.0029	-0.0263	-0.0273	-0.0272
ocupação	0.0031	0.0033	0.0032	0.0018	0.0016	0.0018	0.0025	0.0026	0.0026
posição na família	-0.0273	-0.0312	-0.0278	-0.0216	-0.0315	-0.0204	-0.0296	-0.0363	-0.0303

Fonte: Cálculos pelos autores.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo quantificar diferenciais de salário no mercado de trabalho brasileiro com base em atributos produtivos e possíveis critérios discriminatórios de gênero e raça. O período considerado para a análise tem particular importância haja vista as transformações econômicas e sociais que estão acontecendo na economia brasileira ser algo até então inédito de acordo com os dados das pesquisas domiciliares. Além disso, os diferentes graus de desenvolvimento da nossa economia possibilitaram uma análise separada para a região Nordeste e a região Sudeste.

Seguindo a literatura da área, foram feitas duas inovações no que concerne a medida de capital humano: uma através da inclusão de uma nova variável que possa comparar melhor a produtividade intrínseca de dois trabalhadores além do uso de diferentes *proxies* para a variável experiência já que as bases de dados presentes até então no Brasil não computam uma pergunta específica para ela.

Os resultados encontrados apresentam algumas semelhanças e diferenças para duas regiões brasileiras. Um particularmente interessante é que a média dos anos de estudo das mulheres brancas do Nordeste eleva seu salário médio acima dos homens brancos o suficiente a sobrepujar quaisquer outras características, como o tempo de permanência no mesmo emprego, ou mesmo efeitos discriminatórios, como o mesmo ramo da atividade, onde elas ganham salários menores.

Essa tese de semelhanças e diferenças é ainda corroborada nas diferentes *proxy* de experiência para as duas regiões. De fato, quando se compara o diferencial salarial em termos de características, as diferentes medidas apresentam resultados ora favorecendo homens brancos ora favorecendo as demais categorias. Ou seja, se o salário fosse determinado somente com base em uma das medidas de experiência, o diferencial salarial bem como sua magnitude dependeria da *proxy* utilizada. Problemas desse tipo poderiam ser dirimidos se as pesquisas domiciliares incluíssem uma pergunta específica para os trabalhadores no que tange ao seu nível de experiência.

Em termos de coeficientes, componente associado à discriminação, essa ambigüidade se repete quando se compara homens brancos e mulheres brancas. Por outro lado, diferentes resultados ocorrem no comparativo entre homens brancos e negros e mulheres negras. Em todos eles, os resultados são favoráveis aos homens brancos no componente discriminatório. No Brasil, além de se arcar com uma maior escassez de recursos resultantes de uma formação econômica com desiguais oportunidades, existe também um preço associado à cor.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **Discriminação e Segmentação no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, jul. 2007a. (Texto para Discussão, 1288).

BARROS, R. P.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **A Recente Queda da Desigualdade de Renda e o Acelerado Progresso Educacional Brasileiro da Última Década**. Rio de Janeiro: IPEA, set. 2007b. (Texto para Discussão, 1304).

BARROS, R. P.; CARVALHO, M.; FRANCO, S.; MEDONÇA, R. **Determinantes da Queda na Desigualdade de Renda no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, jan. 2010. (Texto para Discussão, 1460).

BLINDER, A. S. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, **Journal of Human Resources**, v.8, autumn, p.436–455, 1973.

CACCIAMALI, M. C.; HIDRATA, G. I. A Influência da Raça e do Gênero nas Oportunidades de Obtenção de Renda – Uma Análise da Discriminação em Mercados de Trabalho Distintos: Bahia e São Paulo. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.4, p.767-795, out-dez., 2005.

CALVALIERI, C.; FERNANDES, R. Diferenciais de Salários por Gênero e por Cor: Uma Comparação entre as Regiões Metropolitanas Brasileiras. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v.18, n.1, p.158-175, jan-mar, 1998.

CAMPANTE, F. R.; CRESPO A.; LEITE, P. G. P. G. Desigualdade Salarial entre Raças no Mercado de Trabalho Urbano Brasileiro: Aspectos Regionais. **Revista de Econometria**, Rio de Janeiro, v.58, n.2, p.185-210, abr-jun., 2004.

CASTRO, C. M. O Preço da Cor: Os Diferenciais Raciais na Distribuição de Renda no Brasil: Comentário. **Pesquisa e Planejamento Econômico**, Rio de Janeiro, v.10, n.3, n.1, p.1001-1006, dez., 1980.

CRESPO, A. R. V. **Desigualdade entre Raças e Gênero no Brasil: Uma Análise com Simulações Contra-Factuais**. Dissertação de Mestrado, PUC-RIO, 2003.

EHRENBERG, R. G.; SMITH, R. S. **A Moderna Economia do Trabalho**. Teoria e Política Pública. São Paulo: Makron Books, 2000.

HECKMAN, J. Sample Selection Bias as a Specification Error, **Econometrica**, v.47, n.1, p.153-161, jan., 1979.

HECKMAN, J.; TOBIAS, J. L.; VYTLACIL, E. **Simple Estimators for Treatment Parameters in a Latent Variable Framework with an Application to Estimation the Returns to Schooling**. NBER Working Paper 7.950, 2000.

JANN, B. A **Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca Decomposition**. ETH Zurich Sociology Working Paper n.5, 2008.

LEME, S. C. M.; WAJNMAN, S. Diferenciais de Rendimentos por Gênero. In: MENEZES-FILHO, N.; LISBOA, M. **Microeconomia e Sociedade no Brasil**. Rio de Janeiro: EPGE-FGV, 2001.

MATOS, R. S.; MACHADO, A. F. Diferencial de Rendimento por Cor e Sexo no Brasil. **Econômica**, Rio de Janeiro, v.8, n.1, p.5-27, jun., 2006.

MENEZES, W. F.; CARRERA-FERNANDEZ.; DEDECCA, C. Diferenciais Regionais de Rendimentos do Trabalho: Uma Análise das Regiões Metropolitanas de São Paulo e de Salvador. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v.35, n.2, p.271-296, abr-jun., 2005.

MINCER, J. **Schooling, Experience and Earning**. New York: Columbia University Press, 1974.

OAXACA, R. Male–Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, **International Economic Review**, v.14, n.3, p.693-709, oct., 1973.

SOARES, S. S. D. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Brasília: IPEA, nov., 2000. (Texto para Discussão, 769).

WOOLDRIDGE, J. M. **Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data**. The MIT Press, Cambridge, MA, 2002.

ANEXO 1: EQUAÇÕES DE RENDIMENTOS APENAS COM CAPITAL HUMANO - NORDESTE E SUDESTE

Tabela 8 - Equações de Rendimentos Apenas com Capital Humano

Nordeste

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

		Categorias					
		Homens Brancos			Mulheres Brancas		
Variáveis Explicativas[#]		*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-2.2352	-1.3333	-1.7286	-2.5546	-1.4696	-1.8947
esc		0.2165	0.1586	0.1168	0.2445	0.1736	0.1494
proxy experiência 1	*exp*	0.0631	-	-	0.0819	-	-
	exp^2	-0.000662	-	-	-0.000765	-	-
	esc×exp	-0.001398	-	-	-0.0031	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0142**	-	-	0.0299	-
	exp^2	-	-0.000137**	-	-	-0.000281	-
	esc×exp	-	0.000334**	-	-	-0.000987	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0308**	-	-	0.0373
	exp^2	-	-	-0.000248**	-	-	-0.000233
	esc×exp	-	-	0.001132	-	-	0.000044**
perm		0.0627	0.0725	0.0604	0.0262	0.0389	
$perm^2$		-0.001690	-0.001839	-0.001625	-0.000785	-0.00103	
lambda		3.1883	3.6997	3.0455	-0.3260	-0.0628	3.0455

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

		Categorias					
		Homens Negros			Mulheres Negras		
Variáveis Explicativas[#]		*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-1.8374	-1.0419	-1.6041	-2.1067	-1.1296	-1.6103
esc		0.1732	0.1191	0.0828	0.1978	0.1334	0.1212
proxy experiência 1	*exp*	0.0568	-	-	0.0612	-	-
	exp^2	-0.000639	-	-	-0.000568	-	-
	esc×exp	-0.0010	-	-	-0.0022	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0126	-	-	0.0137	-
	exp^2	-	-0.000127**	-	-	-0.000061	-
	esc×exp	-	0.0006	-	-	0,000354*	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0384	-	-	0.0274
	exp^2	-	-	-0.000360	-	-	-0.000138
	esc×exp	-	-	0.0012	-	-	0.000072**
perm		0.0435	0.0515	0.0401	0.0316	0.0366	0.0286
$perm^2$		-0.001199	-0.001334	-0.001112	-0.000948	-0.001004	-0.000879
lambda		2.1451	2.5424	1.9138	0.0509	0.0432	-0.0951

Fonte: Cálculos pelos autores.

Número de observações: Homens Brancos (37.879), Mulheres Brancas (28.523), Mulheres Negras (60.325), Homens Negros (94.495).

Os erros padrão são robustos à heteroscedasticidade.

Obs. Salvo menção em contrário, todas as variáveis são significativas a 1%.

* Variáveis significativas a 5%.

** Variáveis não significativas.

Tabela 9 - Equações de Rendimentos Apenas com Capital Humano

Sudeste

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

Variáveis Explicativas[#]		Categorias: Homens Brancos			Mulheres Brancas		
		proxy experiência 1	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-1.4141	-0.5769	-0.9936	-1.8871	-0.8566	-1.2549
esc		0.2007	0.1439	0.1098	0.2212	0.1554	0.1373
proxy experiência 1	*exp*	0.0697	-	-	0.0779	-	-
	exp^2	-0.000712	-	-	-0.000753	-	-
	esc×exp	-0.002110	-	-	-0.003221	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0272	-	-	0.0266	-
	exp^2	-	-0.000260	-	-	-0.000208	-
	esc×exp	-	-0.000429	-	-	-0.001158	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0393	-	-	0.0342
	exp^2	-	-	-0.000341	-	-	-0.000245
	esc×exp	-	-	0.000517	-	-	-0.000241
perm		0.0301	0.0375	0.0316	0.0353	0.0431	0.0376
$perm^2$		-0.000559	-0.000703	-0.000616	-0.000699	-0.000867	-0.000816
lambda		-0.5445	-0.1144	-0.4851	-0.1983	-0.0986	-0.2283

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

Variáveis Explicativas[#]		Categorias: Homens Negros			Mulheres Negras		
		proxy experiência 1	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-0.9549	-0.2483	-0.7769	-1.2709	-0.3766	-0.7045
esc		0.1473	0.0958	0.0727	0.1617	0.1009	0.0847
proxy experiência 1	*exp*	0.0511	-	-	0.0563	-	-
	exp^2	-0.000591	-	-	-0.000583	-	-
	esc×exp	-0.0011	-	-	-0.002217	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0144	-	-	0.0120	-
	exp^2	-	-0.000173	-	-	-0.000103	-
	esc×exp	-	0.000394	-	-	-0.000338	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0357	-	-	0.0212
	exp^2	-	-	-0.000364	-	-	-0.000159
	esc×exp	-	-	0.000831	-	-	0.000252
perm		0.0344	0.0387	0.0339	0.0305	0.0345	0.0298
$perm^2$		-0.000829	-0.000910	-0.000824	-0.000642	-0.000708	-0.000657
lambda		0.0877**	0.2956*	0.0060**	-0.2599	-0.333300	-0.3939

Fonte: Cálculos pelos autores.

Número de observações: Homens Brancos (79.380), Mulheres Brancas (60.468), Mulheres Negras (57.206), Homens Negros (40.249).

Os erros padrão são robustos à heteroscedasticidade.

Obs. Salvo menção em contrário, todas as variáveis são significativas a 1%.

* Variáveis significativas a 5%.

** Variáveis não significativas.

ANEXO 2: EQUAÇÕES DE RENDIMENTOS APENAS COM CAPITAL HUMANO E OUTRAS CARACTERÍSTICAS OBSERVADAS - NORDESTE E SUDESTE

Tabela 10 - Equações de Rendimentos

Nordeste

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

		Categorias					
		Homens Brancos			Mulheres Brancas		
Variáveis Explicativas[#]		*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-2.2440	-1.4045	-1.6444	-2.5144	-1.5829	-1.9196
esc		0.1836	0.1266	0.0822	0.2106	0.1467	0.1267
proxy experiência 1	*exp*	0.0648	-	-	0.0736	-	-
	exp^2	-0.000698	-	-	-0.000695	-	-
	esc×exp	-0.001708	-	-	-0.002842	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0185	-	-	0.0297	-
	exp^2	-	-0.000175	-	-	-0.000292	-
	esc×exp	-	-0.000056**	-	-	-0.001019	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0278	-	-	0.0336
	exp^2	-	-	-0.000231	-	-	-0.000216
	esc×exp	-	-	0.001044	-	-	-0.000111**
perm		0.0283	0.0329	0.0271	0.0213	0.0275	0.0210
$perm^2$		-0.000733	-0.000775	-0.000695	-0.000625	-0.000709	-0.000647
formal		0.3770	0.3999	0.3754	0.3125	0.3294	0.3141
sind		0.0429	0.0560	0.0513	0.1415	0.1545	0.1540
urbmet		0.2850	0.3191	0.2813	0.2240	0.2630	0.2152
urbnaomet		0.2367	0.2545	0.2333	0.1169	0.1397	0.1098
terciario		0.1436	0.1462	0.1345	-0.1462	-0.1594	-0.1621
empregador		0.6087	0.6202	0.6036	0.6819	0.7064	0.6731
chefdom		0.0956	0.1208	0.0908	0.0413	0.0576	0.0343
lambda		0.5003	0.6504	0.4469	-0.1007**	-0.0459**	-0.1796*

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

		Categorias					
		Homens Negros			Mulheres Negras		
Variáveis Explicativas[#]		*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-1.6839	-1.0435	-1.3448	-2.0736	-1.2695	-1.6246
esc		0.1300	0.0836	0.0472	0.1640	0.1076	0.0958
proxy experiência 1	*exp*	0.0461	-	-	0.0538	-	-
	exp^2	-0.000525	-	-	-0.000518	-	-
	esc×exp	-0.000773	-	-	-0.001962	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0099	-	-	0.0135	-
	exp^2	-	-0.000092	-	-	-0.000080	-
	esc×exp	-	0.000538	-	-	-0.000337	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0236	-	-	0.0238
	exp^2	-	-	-0.000218	-	-	-0.000134
	esc×exp	-	-	0.001286	-	-	0.000105
perm		0.0225	0.0256	0.0215	0.0235	0.0270	0.0216**
$perm^2$		-0.000573	-0.000607	-0.000546	-0.000680	-0.000715	-0.000640
formal		0.4159	0.4349	0.4125	0.3471	0.3642	0.3474
sind		0.0478	0.0553	0.0511	0.0888	0.0964	0.0949
urbmet		0.2251	0.2537	0.2244	0.2350	0.2618	0.2250
urbnaomet		0.1902	0.2035	0.1904	0.1514	0.1682	0.1467
terciario		0.1491	0.1540	0.1447	-0.1744	-0.1827	-0.1867
empregador		0.6522	0.6623	0.6458	0.7278	0.7467	0.7262
chefdom		0.0396	0.0583	0.0398	0.0498	0.0604	0.0446
lambda		0.4157	0.5139	0.3686	0.0467**	0.0463**	-0.0479**

Fonte: Cálculos pelos autores.

Número de observações: Homens Brancos (37.879), Mulheres Brancas (28.523), Mulheres Negras (60.325), Homens Negros (94.495).

Os erros padrão são robustos à heteroscedasticidade.

Obs. Salvo menção em contrário, todas as variáveis são significativas a 1%.

* Variáveis significativas a 5%.

** Variáveis não significativas.

Tabela 11 - Equações de Rendimentos

Sudeste

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

Variáveis Explicativas[#]		Categorias: Homens Brancos			Mulheres Brancas		
		proxy experiência 1	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-1.7297	-0.9871	-1.2050	-1.9476	-0.9825	-1.3586
esc		0.1798	0.1296	0.0992	0.2033	0.1412	0.1238
proxy experiência 1	*exp*	0.0603	-	-	0.0748	-	-
	exp^2	-0.000603	-	-	-0.000737	-	-
	esc×exp	-0.002120	-	-	-0.003121	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0208	-	-	0.0261	-
	exp^2	-	-0.000167	-	-	-0.000210	-
	esc×exp	-	-0.000607	-	-	-0.001160	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0270	-	-	0.0339
	exp^2	-	-	-0.000215	-	-	-0.000257
	esc×exp	-	-	0.000348	-	-	-0.000260
perm		0.0283	0.0320	0.0294	0.0312	0.0368	0.0331
$perm^2$		-0.000479	-0.000533	-0.000527	-0.000579	-0.000696	-0.000684
formal		0.2321	0.2373	0.2358	0.1523	0.1545	0.1580
sind		0.1260	0.1285	0.1274	0.1534	0.1627	0.1605
urbmet		0.3756	0.3963	0.3661	0.2343	0.2486	0.2283
urbnaomet		0.2552	0.2636	0.2468	0.0518	0.0561	0.0460
terciario		0.1018	0.0990	0.1002	-0.0335	-0.0462	-0.0414
empregador		0.4441	0.4522	0.4399	0.5117	0.5242	0.5101
chefdom		0.1212	0.1476	0.1187	0.0203	0.0321	0.0157*
lambda		0.1041**	0.1832	0.1127	0.0781**	0.0797**	0.0483**

Variável Dependente: Logaritmo do Salário Real Horário

Variáveis Explicativas[#]		Categorias: Homens Negros			Mulheres Negras		
		proxy experiência 1	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*	*proxy experiência 1*	*proxy experiência 2*	*proxy experiência 3*
constante		-1.2522	-0.6299	-0.9473	-1.3790	-0.5693	-0.8470
esc		0.1267	0.0802	0.0581	0.1442	0.0876	0.0713
proxy experiência 1	*exp*	0.0441	-	-	0.0532	-	-
	exp^2	-0.000506	-	-	-0.000570	-	-
	esc×exp	-0.001228	-	-	-0.002095	-	-
proxy experiência 2	*exp*	-	0.0103	-	-	0.0116	-
	exp^2	-	-0.000110	-	-	-0.000107	-
	esc×exp	-	0.000212	-	-	-0.000305	-
proxy experiência 3	*exp*	-	-	0.0238	-	-	0.0202
	exp^2	-	-	-0.000241	-	-	-0.000167
	esc×exp	-	-	0.000713	-	-	0.000267
perm		0.0307	0.0328	0.0309	0.0258	0.0293	0.0260
$perm^2$		-0.000657	-0.000689	-0.000670	-0.000495	-0.000564	-0.000534
formal		0.2571	0.2603	0.2577	0.1669	0.1694	0.1685
sind		0.1106	0.1147	0.1124	0.1333	0.1459	0.1423
urbmet		0.3473	0.3619	0.3426	0.2827	0.2953	0.2786
urbnaomet		0.2359	0.2414	0.2325	0.0937	0.1003	0.0927
terciario		0.1091	0.1075	0.1076	-0.0906	-0.1006	-0.0987
empregador		0.4939	0.4963	0.4900	0.6059	0.6227	0.6098
chefdom		0.0930	0.1066	0.0922	0.0291	0.0349	0.0246
lambda		0.1663*	0.1860	0.1483*	-0.1026**	-0.1389*	-0.1695*

Fonte: Cálculos pelos autores.

Número de observações: Homens Brancos (79.380), Mulheres Brancas (60.468), Mulheres Negras (57.206), Homens Negros (40.249).

Os erros padrão são robustos à heteroscedasticidade.

Obs. Salvo menção em contrário, todas as variáveis são significativas a 1%.

* Variáveis significativas a 5%.

** Variáveis não significativas.